

# Wolontariat pracowniczy bez obaw

## PODSTAWOWE INFORMACJE

Izabela Dyakowska

W ostatnich latach w Polsce doszło do wielu przemian społecznych. Zaszły też istotne zmiany w pojmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Obecnie w działalność społeczną angażują się już nie tylko tzw. lokalni społecznicy, powołane do tego organizacje pozarządowe czy instytucje, ale coraz częściej robią to także podmioty, które z natury rzeczy powoływane są do prowadzenia szeroko pojętego biznesu, czyli do mnożenia zysków finansowych. Jedną z form zaangażowania społecznego podmiotów prowadzących działalność gospodarczą jest tzw. wolontariat pracowniczy.

### Wolontariuszem w wolontariacie pracowniczym może być każdy

Zgodnie z art. 2 pkt 3) Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie – DzU z dnia 29 maja 2003 r. – (dalej nazywanej ustawą) **wolontariusz to osoba, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie**. Ustawa nie definiuje, czy jest to każda osoba (prawna, fizyczna). Wolontariuszem może być zarówno pracodawca, który jest osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, i sam, nie jako pracodawca (osoba prawna), zaangażuje się w świadczenia jako wolontariusz, jak i jego pracownicy. Wolontariuszem w programie wolontariatu pracowniczego mogą być nie tylko pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę u danego pracodawcy, ale też inne osoby współpracujące z pracodawcą na stałe na podstawie innych tytułów prawnych (umowa-zlecenie, tzw. samozatrudnienie, powołanie). Nie ma też znaczenia pełniona funkcja, sta-

nowisko czy zakres odpowiedzialności. Najważniejsze jest to, że jeśli pracownik angażuje się w wolontariat pracowniczy w ramach firmy, powinien móc się w tym zakresie realizować przy jej wsparciu, np. w czasie pracy na określonych zasadach (np. jeden dzień w roku), nie tracąc wtedy wynagrodzenia.

### Warto pomagać

Zgodnie z art. 42. ustawy wolontariusze mogą wykonywać, na zasadach w nim określonych, świadczenia odpowiadające świadczeniu pracy, na rzecz:

- organizacji pozarządowych oraz podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3<sup>1</sup> w zakresie ich działalności statutowej, w szczególności w zakresie działalności pożytku publicznego;
- organów administracji publicznej, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej;
- jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej, zwanych dalej „korzystającymi”.

Korzystający ze wsparcia wolontariuszy nie mogą ich zatrudniać przy pracach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, a wyłącznie w zakresie ich działalności statutowej.

### Współpraca poparta porozumieniem

Według art. 44. ustawy świadczenia wolontariuszy są wykonywane na określonych warunkach – w zakresie, w sposób i w czasie, które są opisane w porozu-

mieniu z korzystającym. Porozumienie powinno zawierać postanowienie o możliwości jego rozwiązania. Na żądanie wolontariusza korzystający (organizacja, instytucja) jest obowiązany potwierdzić na piśmie treść porozumienia, a także wydać pisemne zaświadczenie o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza, w zakresie wykonywanych społecznie działań. Jeżeli świadczenie wolontariusza jest wykonywane przez okres dłuższy niż 30 dni, porozumienie powinno być sporządzone na piśmie między organizacją lub instytucją przyjmującą a wolontariuszem. Zatem porozumienie z wolontariuszami zawierają korzystający z ich świadczeń, a nie pracodawcy organizujący w ramach swoich jednostek organizacyjnych wolontariat pracowniczy. W praktyce stosowane są rozwiązania zmierzające do ustalenia w sposób formalny wzajemnych relacji pomiędzy pracodawcą, pracownikiem a korzystającym; dzieje się to przez podpisywanie dodatkowo porozumienia o współpracy między pracodawcą a organizacją przyjmującą, choć brakuje szczegółowych uregulowań prawnych w ww. zakresie.

### Ubezpieczenie wolontariuszy

Zgodnie z art. 46 ustawy wolontariuszowi mogą przysługiwać świadczenia zdrowotne na zasadach przewidzianych w przepisach o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – DzU z dnia 27 września 2004 r.). Wolontariuszowi przysługuje zaopatrzenie z tytułu wypadku przy wykonywaniu świadczeń,



Fot. Artur Hojny

Wolontariat pracowniczy to dziś świadomy krok odpowiedzialnej, społecznie zaangażowanej firmy w dobrym stylu i w dobrym kierunku.

o których mowa w art. 42 ustawy (Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach – DzU z dnia 28 listopada 2002 r.), przy czym dopiero po 30 dniach współpracy z korzystającym. Wolontariuszowi, który wykonuje świadczenia przez okres nie dłuższy niż 30 dni, korzystający zobowiązany jest zapewnić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Ustawa zatem bądź reguluje zasady ubezpieczenia wolontariusza wprost (art. 46 ust. 1 i 2), bądź stanowi o obowiązku zapewnienia ubezpieczenia wolontariuszowi przez korzystającego (art. 46 ust. 3). Podobnie jak w innych kwestiach, brak jest uregulowań wprost odnoszących się do ubezpieczeń związanych z wolontariatem pracowniczym. Wydaje się jednak, że w tym zakresie jest mniej niejasności i rozwiązania są stosunkowo proste.

Poza ubezpieczeniami opisanymi wyżej można ewentualnie rozważyć wyku-

pienie dla pracowników-wolontariuszy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, zwłaszcza jeśli są oni wolontariuszami w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Związane jest to z faktem, że porozumienie z wolontariuszem czy pracodawcą ma charakter umowy cywilnoprawnej i może dojść do niewykonania bądź nienależytego wykonania zobowiązań wynikających z takiej umowy, związanych z ewentualnymi roszczeniami osób trzecich, o które dość trudno w praktyce.

### Dzień wolny od pracy przeznaczony na wolontariat

Wykonywanie świadczeń w ramach wolontariatu pracowniczego może być zorganizowane nie tylko w różnej formie, ale też w różnym czasie. Czas świadczeń wolontariuszy w przypadku wolontariatu pracowniczego będzie uzależniony od decyzji, jakie w tym zakresie podejmie pracodawca. Naturalne wydaje się wykonywanie świadczeń jako wolontariusz

w czasie wolnym od pracy. W wolontariacie pracowniczym jednak pracodawca traktujący odpowiedzialnie zarówno swoje działania społecznie użyteczne, jak i swoich pracowników umożliwi pracownikom wykonywanie tych świadczeń w czasie pracy. Wolontariat pracowniczy, ze względu na swoją specyfikę powiązania pracowników-wolontariuszy z pracodawcą, który w dużej mierze organizuje wolontariat pracowniczy, może między innymi przejawiać się w wykonywaniu świadczeń przez wolontariuszy w czasie, który normalnie przeznaczony jest na wykonywanie czynności zawodowych. Jednak na pracę społeczną w czasie pracy wolontariusz musi mieć jednoznaczną zgodę swojego pracodawcy, aby uniknąć zarzutu niesprawiedliwionej nieobecności w firmie lub nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych, co w konsekwencji mogłoby doprowadzić np. do zwolnienia takiego pracownika-wolontariusza z pracy.

## Forma świadczeń

Praca wolontariusza, zgodnie z art. 42 pkt 1 ustawy, polega na wykonywaniu przez niego, na zasadach określonych w ustawie, świadczeń odpowiadających świadczeniu pracy. Organizowaniem świadczeń w wolontariacie pracowniczym lub co najmniej pomocą w ich organizacji nie zajmuje się sam wolontariusz, ale pracodawca. A zatem forma świadczeń w ramach wolontariatu pracowniczego musi odbywać się na zasadach przewidzianych w ustawie i odpowiadać świadczeniu pracy, czyli musi polegać na osobistym wykonywaniu przez osobę fizyczną określonych świadczeń na rzecz potrzebujących, którym mogą, ale nie muszą towarzyszyć np. wszelkiego rodzaju formy darowizn (rzeczowe, finansowe) lub świadczenia dodatkowych usług dla tych podmiotów. Tego typu świadczenia nie są jednak objęte ustawą i podlegają pod inne przepisy.

Obecnie obowiązujące przepisy dotyczące wolontariatu, choćby wyżej cytowana ustawa, nie wyjaśniają wszystkich kwestii wolontariatu pracowniczego, które pojawiają się w związku z tym zagadnieniem. Aby jednak pracodawca miał komfort przy podejmowaniu decyzji o rozpoczę-

ciu w swojej firmie działań związanych z wolontariatem pracowniczym, powinien pamiętać o ww. podstawowych zasadach funkcjonowania wolontariatu.

Na szczęście istnieje już duża grupa pracodawców, która praktykuje bez obaw, za to z sukcesami wolontariat pracowniczy. Więcej: [www.wolontariatpracowniczy.pl](http://www.wolontariatpracowniczy.pl)

Izabela Dyakowska  
konsultant i trener  
ds. społecznego zaangażowania biznesu  
program „WOLONTARIAT BIZNESU”  
Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu (SCW)

<sup>1</sup> Art. 3 ust. 3 ustawy: „Działalność pożytku publicznego może być prowadzona także przez:

- 1) osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego”;
- 2) Stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego.



**Centrum  
Wolontariatu**

## Przepisy regulujące kwestie wolontariatu w Polsce:

### Ustawy

1. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (DzU z 29 maja 2003 r. nr 96, poz. 873. Przepisy wprowadzające ustawę – DzU z 29 maja 2003 r. nr 96 poz. 874)
2. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (DzU z dnia 27 września 2004 r.)
3. Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (DzU nr 91, poz. 408 z późn. zm.)
4. Ustawa z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (DzU z 1998 r. nr 64, poz. 414 ze zm.)

### Rozporządzenia

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczególnych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym w publicznych poradniach specjalistycznych (DzU z 2003 r. nr 5, poz. 46)
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 września 2002 r. w sprawie zasad, na których wolontariusze mogą podjąć pracę w placówkach opiekuńczo-wychowawczych udzielających pomocy dzieciom częściowo lub całkowicie pozbawionym rodziców (DzU nr 80, poz. 900)
3. Rozporządzenie MPIPS z dnia 30 czerwca 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad i form współdziałania administracji publicznej z innymi podmiotami oraz wzorów ofert, umów i sprawozdań z realizacji zadań pomocy społecznej
4. Rozporządzenie MPIPS z dnia 13 stycznia 1999 r. w sprawie zlecenia przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych organizacjom pozarządowym oraz jednostkom samorządu terytorialnego zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej